

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
Dalam Ilmu Tarbiyah

Oleh:

Nina Amelia

NPM: 1511030328

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H /2019 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
Dalam Ilmu Tarbiyah

Oleh:

Nina Amelia

NPM: 1511030328

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Rumadani Sagala. M. Ag

Pembimbing II : Dr. Hj. Siti Patimah. M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H /2019 M**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG

Oleh
Nina Amelia

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan tanggung jawab. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Dari penjelasan diatas penulis menulis rumusan masalah sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung. Ditinjau dari jenisnya maka penulis lakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru MIN 9 Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi. Sebab seluruh populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 30 orang di jadikan sampel total. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} = 0,633$, sedangkan $F_{tabel} = 4,21$ dan diperoleh nilai signifikansi = 0,805 lebih besar dari pada 0,05, adapun kriteria H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_o dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai $0,633 < 4,21$. Maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakanss terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung **diterima**, konsekuensi H_o ditolak. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung adalah sebesar 9,8%, dan sisanya sebesar 90,2% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan Demokratis ; Kinerja Guru



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja
Guru di MIN 9 Bandar Lampung**

Nama : Nina Amelia

NPM : 1511030328

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag

Nip. 196002081986032001

Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd

Nip . 197211211998032007

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Amiruddin, M.Pd.I

NIP. 196903051996031001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul’ **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG”** Disusun oleh **NINA AMELIA, NPM: 1511030328**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: Jum’at, 26 April 2019, Pukul 08.00-09.30 WIB. Di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : **Drs. H. Amirudin, M.Pd.I** (.....)

Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)

Penguji Utama : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd** (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nina Amelia

Npm : 1511030328

Jurusan/prodi : MPI

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun Sendiri, bukan Duplikasi Atau pun Saduran dari karya orang lain Kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, April 2019

Nina Amelia
1511030328

MOTTO

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَدُرِّيَّتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَ
اجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Artinya:

Dan orang-orang yang berkata:

Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan
keturunan kami sebagai penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami
imam bagi orang-orang yang bertakwa.

(Q.S. Al-Furqon: 74)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Atas Ridho Allah dan Rahmat Allah SWT dari lubuk hati yang paling dalam dan rasa terimakasih yang tulus serta syukur kepada Allah SWT Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Orang tuaku yang telah membesarkan dan mendidiku ayahanda Winnidar serta kedua ibundaku Almarhumah Ernawati dan ibunda Mardiah tercinta, yang terus dan senantiasa mencurahkan kasih sayangnya kepadaku, terimakasih Bunda dan Ayah yang telah memotivasi dan mendukung aku baik secara moril maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilanku.
2. Kepada Kakakku Widya Efrina, S.Kom serta Adik-adikku Siska Indarwati, Antoni Wijaya (Alm), Grace Yesika, dan Afriansya yang selalu menyayangiku serta memberikan semangat.
3. Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung, tempat penulis menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Nina Amelia anak kedua dari pasangan Winnidar dan Ernawati (alm) dilahirkan di Kuripan Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat , pada tanggal 09 Mei 1997, anak kedua dari 6 bersaudara.

Pendidikan penulis dimulai dari Sekolah TK Dharmawanita Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat pada tahun 2002 diselesaikan pada tahun 2003 dan setelah lulus penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Negeri Ratu Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat pada Tahun 2003 selama disekolah penulis aktif di kegiatan olahraga dan diselesaikan pada tahun 2009, setelah tamat penulis melanjutkan keMadrasah Tsanawiyah Islamiyah (MTsI) Ilahan Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat pada Tahun 2009 dan diselesaikan pada Tahun 2012 selama disekolah menengah pertama penulis aktif di kegiatan olahraga dan Osis, setelah lulus melanjutkan keMadrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung pada Tahun 2012 dan diselesaikan pada Tahun 2015 selama di sekolah menengah atas penulis aktif di kegiatan Paskibra.

Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Selama menempuh pendidikan di UIN raden Intan Lampung, penulis aktif di kegiatan ORI dan HMJ MPI. Pada bulan agustus 2018 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu. Pada bulan september penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan di SMA YP UNILA Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala curahan rahmat, hidayah serta ridhonya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung” ini dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan pada Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung.

Shalawat beserta salam semoga dapat tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umatnya semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, aamiin yarabbal ‘alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa tugas ini tidaklah berhasil dengan begitu tanpa adanya bimbingan, bantuan, motivasi serta fasilitas yang di berikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, beserta Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Ibu Dr. Hj. Rumadani Sagala M. Ag selaku pembimbing 1, yang telah membimbing dan memberi arahan demi keberhasilan penulis

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Patimah M. Pd selaku pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya skripsi ini
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literature yang relevan dengan skripsi ini.
7. Ibu Hj. Fakhah, S.Ag., M.M.Pd selaku Kepala Madrasah MIN 9 Bandar Lampung serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
8. Sahabat tercinta Khoirotun Nikmah, Dewi Sri, Nadia Regita Cahyani, S.Pd, Rahmawati, Hayu Purnama Sari, Rismawati, Silvi Karunia Dewi, Ina Fitriani, Eis Novia yang selalu menemani dan memberikan motivasi dari awal masuk kuliah sampe sekarang sehingga skripsi ini selesai.
9. Sahabat ku Indriyani, Nafilah, Windi Yuni Lestari, Enda Santri, Repi Susanti yang selalu memotivasi sejak aku masuk kuliah sampai sekarang yang masih berjuang juga untuk mendapatkan gelar S.Pd.
10. Serta teman-temanku PPL dan KKN yang telah sama-sama berjuang.
11. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penulisan ini tentu banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari ukuran sempurna. Untuk itu kritik dan saran utnuk menjadi sempurna dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembicara.

Bandar Lampung, April 2019
Penulis

NINA AMELIA
NPM. 1511030328

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Batasan Masalah	19
E. Rumusan Masalah	19
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	21
1. Kepemimpinan Demokratis	21
a. Pengertian Kepemimpinan Demokratis	21
b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Demokratis	24
c. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	30
d. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	32

e. Indikator-indikator Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	34
2. Kinerja Guru	36
3. Penilaian Kinerja Guru	40
B. Tinjauan Pustaka	43
C. Hipotesis Penelitian	46
D. Kerangka Pikir	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	49
B. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	50
C. Variabel Penelitian	50
D. Alat Pengumpul Data	51
1. Angket	51
2. Wawancara	52
3. Dokumentsi	53
E. Uji Instrumen	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	55
3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	56
a. Teknik Pengolahan Data	56
b. Teknik Analisis Data	56
1) Uji Persyaratan Analisis	56

a) Uji Normalitas	57
b) Uji Linieritas	57
2) Uji Hipotesis	58
a) Analisis Regresi Sederhana	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	60
1. Sejarah Berdirinya MIN 9 Bandar Lampung	60
2. Pengelolaan MIN 9 Bandar Lampung	61
3. Visi	62
4. Misi	62
5. Tujuan	63
6. Karakteristik MIN 9 Bandar Lampung	63
7. Komponen MIN 9 Bandar Lampung	64
8. Penjabaran Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah	69
9. Keadaan Sekolah dan Keadaan Murid di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung	70
10. Keadaan Guru di MIN 9 Bandar Lampung	72
11. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung	76
B. Pembahasan	77
1. Hasil Analisis Data Penelitian	77
a. Uji Validitas	77
b. Uji Reabilitas	81

2. Analisis Data	82
a. Uji Persyaratan Analisis	82
b. Uji Hipotesis	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel Data Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Di MIN 9 Bandar Lampung	5
2. Data Kemampuan Kinerja Guru Di MIN 9 Bandar Lampung	7
3. Kerangka Berfikir	38
4. Langkah-Langkah Perencanaan Madrasah	57
5. Keadaan Murid Di MIN 9 Bandar Lampung	62
6. Keadaan Guru Di MIN 9 Bandar Lampung	63
7. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Demokratis	68
8. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	70
9. Hasil Pengujian Uji Linieritas	75
10. Coefficients	76
11. Model Summary	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah
- Lampiran 2 Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum
- Lampiran 3 Kuesioner penelitian
- Lampiran 4 Kartu konsultasi
- Lampiran 5 Pengesahan Seminar
- Lampiran 6 Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
- Lampiran 7 Surat Balasan Permohonan Pra Penelitian
- Lampiran 8 Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 9 Surat Balasan Permohonan Penelitian
- Lampiran 10 Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG". Sebelum membahas skripsi ini lebih lanjut, maka untuk mendapatkan kesatuan pengertian dan menghindari kesalah pahaman serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, penulis memberi istilah-istilah penting yang terdapat dalam judul sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan : dalam kamus besar bahasa Indonesia, gaya diartikan kesanggupan untuk berbuat dan sebagainya, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti apa yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.¹ Berdasarkan pengertian tersebut, maka gaya kepemimpinan adalah kesanggupan pemimpin untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu.

¹M. Sobri Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Lombok: Holistica, 2014), h.15.

2. Demokratis

Demokratis adalah, gaya kepemimpinan yang bercirikan kepada sikap yang melindungi, penyelamat, terbuka, transparan, dan memberikan kesempatan yang luas bagi kelompoknya, semua keputusan dilakukan atas dasar prinsip musyawarah. Setiap keputusan tidak atas dasar paksaan melainkan tanggung jawab bersama.²

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.³

4. Guru

Guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat.⁴

5. MIN 9 Bandar Lampung

MIN 9 Bandar Lampung adalah tempat penelitian skripsi ini dilaksanakan dalam kata lain sebagai objek atau sasaran penulis dalam membahas permasalahan yang terkandung dalam judul skripsi ini.

B. Alasan Memilih Judul

Penulis memilih judul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung, dengan alasan-alasan sebagai berikut :

²Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h.34-35.

³Rusman, *model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru*, (Jakarta: pt. Rajagrafindo persada, 2010), h.51.

⁴Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.37.

1. Penulis ingin membuktikan bahwa pemimpin yang demokratis memiliki pengaruh dalam meningkatkan kualitas guru. Khususnya di MIN 9 Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dugaan penulis bahwa di MIN 9 Bandar Lampung dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam rangka memajukan sekolah tersebut.
3. Penulis cukup mengetahui situasi dan kondisi lokasi penelitian sehingga sangat membantu penyelesaian penelitian ini.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.⁵ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.⁶

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya.

⁵ Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.3.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kepala sekolah adalah, seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin lembaga sekolah.⁷ Kepemimpinan menurut Ordway Tead adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah tipe otokratik, tipe kendali bebas, tipe khasmatik, dan tipe demokratis.

Stogdil menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini disebabkan banyak sekali yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai unsur yang sama.

Nanang fatah, kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam konsep pendidikan, soetopo dan soemanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela.

Surah Al-Baqarah Ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

⁷ Mamo & Triyo Supriyanto, *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Revika Aditama, 2008), h. 33.

Yang Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “ Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “ Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multi dimensi yang telah lama melanda indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinan. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stres para bawahan yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanggulangan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukan rasa

bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas –tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.⁸

Kepemimpinan berkaitan dengan seni dan kemampuan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Kepemimpinan yang berasal dari struktur formal bersinggungan erat dengan fungsi manajemen. Manajemen merupakan seni dan ilmu untuk mengatur orang agar mau bertindak. Manajemen mengedepankan pada seni yang memungkinkan orang bertindak, sedangkan kepemimpinan mengedepankan pada pengaruh yang memotivasi orang yang bertindak.

Oleh banyak pakar, pemimpin dipandang sebagai inti dari manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan inti perilaku manajemen. Inti kepemimpinan adalah pembuatan keputusan, termasuk keputusan untuk tidak memutuskan. Kepemimpinan akan berjalan jika ada keputusan yang akan dijalankan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian

⁸ E.Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.17.

memimpin dan menjalankan kepemimpinan. Dia berkemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya, pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan kumpulan tentang konsep kepemimpinan yang dijadikan landasan untuk bertindak menurut Al-Quran sul karim surat Fatir ayat 3 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ □ هَلْ مِنْ خَالِقٍ غَيْرُ اللَّهِ يَرْزُقُكُمْ
مِّنَ السَّمَاءِ وَالتَّارِضِ □ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ فَاتَّبِعُوهُ تَتَّقُوا

Artinya : Wahai manusia! Ingatlah akan nikmat Allah kepadamu. Adakah pencipta selain Allah yang dapat memberikan rezeki kepadamu dari langit dan bumi? Tidak ada Tuhan selain Dia ; maka mengapa kamu berpaling (dari ketauhidan)?

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat menarik dibicarakan, baik berkaitan dengan peranan, fungsi, ataupun gaya kepemimpinan. Berbagai hal yang melekat dalam kepemimpinan berpengaruh pada aktivitas organisasi (baik organisasi formal ataupun nonformal, organisasi profit ataupun organisasi nonprofit) untuk mencapai tujuan. Organisasi formal memiliki struktur yang relatif permanen, seperti pembagian

⁹ Sudarwan Danin, Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 3.

kerja, baik secara berjenjang (vertikal) maupun merata (horisontal). Organisasi nonformal memiliki struktur semipermanen, mudah berubah dan berkembang, sehingga sehingga dapat berbeda-beda antara jenis organisasi yang sama.

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan yang dibuat, antara lain :

1. Menurut Shared Goal, Hemhiel & Coons, Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Menurut Tannebaum, Weschler and Nassarik, Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.
3. Menurut Rauch & Behling, Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan mentaati segala keinginannya.
5. Menurut Jacobs & Jacques, Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.
6. Menurut Nawawi & Martini, Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau

lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarahpada tujuan bersama.

Dari berbagai definisi kepemimpinan tersebut, tampak bahwa kepemimpinan berhubungan dengan upaya atau proses mempengaruhi orang, baik secara individu maupun kelompok masyarakat, dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi formal yang memiliki struktur yang relatif permanen – mekanisme serta prosedur kerja yang statis, pasti dan teratur, maupun dalam organisasi non-formal (non-struktural) yang tidak terikat pada struktur yang pasti dan statis, kepemimpinan dengan sengaja mempengaruhi dari satu orang ke orang lain dalam susunan aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Oleh karena itu inti kepemimpinan adalah mempengaruhi sebagai upaya mendapatkan dukungan dari pengikutnya, baik secara sengaja maupun tidak sengaja.

Tugas dan peran pemimpin

Menurut James A P Stoner, tugas utama seorang pemimpin adalah :

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, seperti dengan atasan, staf, teman sekerja baik pada organisasi sendiri (internal) maupun dengan sistem/subsistem pada organisasi lain (eksternal) sebagai organisasi mitra (struktural atau non struktural).
2. Pemimpin bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akuntabilitas), seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas/rencana program, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk

mencapai outcome yang baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan atau meminimalisasi resiko.

3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas, proses kepemimpinan dibatasi berbagai sumber daya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menyusun tugas dengan mendahulukan atau membuat skala prioritas. Untuk mencapai tujuan, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri (baik pada organisasi non-struktural terlebih pada organisasi struktural) harus dapat mendelegasikan berbagai pelaksanaan program kerja atau tugas-tugasnya kepada staf yang kompeten. Pemimpin harus dapat memberdayakan potensi yang ada, mengatur waktu secara efektif dan menyelesaikan masalah secara efektif.
4. Pemimpin harus berfikir secara analitis dan konseptual, seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah (mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dalam menunjang keberhasilan pekerjaan lain.
5. Pemimpin adalah seorang mediator, implementasi rencana yang sudah dibuat sebaik mungkin pun tidak mustahil bermasalah (baik karena faktor internal atau eksternal). Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).

6. Pemimpin adalah politisi dan diplomat, seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya. Kompromi yang dilakukan haruslah positif bagi berbagai pihak dalam organisasi (*win-win solution*).
7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit, keputusan adalah resiko, namun pemimpin harus membuat keputusan ketika dihadapkan dengan berbagai resiko akibat keputusan tersebut. Artinya, seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah

Menurut Henry Mintzberg, peran pemimpin dalam memecahkan masalah adalah :

1. Peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, dan mentor konsultasi.
2. Fungsi peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara.
3. Peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai penguasa, penanganan gangguan, sumber alokasi dan negosiator sepanjang waktu.

Menurut Sobri Sutikno, Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan tanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas,

memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.¹⁰ Misalnya, dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tipe ini sedapat mungkin mengajak peran serta bawahan sehingga bawahan akan memiliki tanggung jawab yang besar. Dengan demikian Setiap keputusan tidak atas dasar paksaan melainkan tanggung jawab bersama. Sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS Ali Imran: 159.

فِيمَا رَحْمَةً □ مِّنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa mengutamakan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan setiap urusan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tenggang rasa
3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Selalu menerima kritik bawahan
5. Menciptakan suasana kekeluargaan
6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
7. Komunikatif dengan bawahan Partisipasif dengan bawahan

¹⁰Sobri Sutikno. *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h.15.

¹¹Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an terjemah.*, (Bandung: CV.Diponegoro), h.103.

8. Tanggap terhadap situasi.¹²

Untuk mengetahui bahwa kepala MIN 9 Bandar Lampung telah melaksanakan indikator gaya kepemimpinan demokratis maka dilakukan wawancara dengan kepala madrasah. Menurut beliau di MIN 9 Bandar Lampung sudah melaksanakan beberapa dari indikator dengan penilaian seperti yang dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Kepemimpinan demokratis kepala madrasah di MIN 9 Bandar Lampung

No	Kepemimpinan Demokratis	Baik	Cukup	Kurang
1.	Kepala sekolah memutuskan suatu persoalan yang selalu terfokus pada hasil musyawarah	✓		
2.	Kepala sekolah harus selalu bersifat tenggang rasa	✓		
3.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan	✓		
4.	Kepala sekolah selalu menerima kritik bawahan		✓	
5.	Kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana kekeluargaan	✓		
6.	Kepala sekolah mengetahui	✓		

¹²Sobri Sutikno, h.16

	kekurangan dan kelebihan bawahan			
7.	Kepala sekolah bersifat komunikatif dengan bawahan	✓		
8.	Kepala sekolah tanggap terhadap situasi.		✓	

Sumber Penilaian Wawancara Kepemimpinan Demokratis kepala madrasah di MIN 9 Bandar Lampung yang dilakukan pada saat Pra-Survey.

Nilai skor : 1 = Kurang.

2 = Cukup.

3 = Baik.

Dari indikator di atas, penulis berpendapat bahwa Kepala Madrasah MIN 9 Bandar Lampung sudah menerapkan beberapa indikator kepemimpinan demokratis tersebut, salah satunya mengutus para guru mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh dinas terkait dengan dibuktikan melakukan rapat terlebih dahulu dan memutuskan dengan musyawarah mufakat.

Apa yang diungkapkan di atas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah, cenderung bergerak semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan kinerja yang baik.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu, menurut August W.Sminth, *performance is ouput derives from proseses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang

dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : *ability, capacity, held, incentive, environment, dan validity*.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Adapun ukuran dari kinerja menurut T.R. Mitchell, dapat dilihat dari *quality of works, promthness, initiative, and communication*. Keempat komponen tersebut adalah ukuran standart kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru.

Standar kerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, sering kali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan atau kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain, standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich, patokan tersebut meliputi :

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi.
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi.
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, Standar Kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti :

1. Bekerja dengan siswa secara individual
2. Persiapan dengan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi :

1. Mengusai bahan/materi pelajaran
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media dan sumber belajar
5. Menguasai landasan pendidikan

6. Mengelola interaksi pembelajaran
7. Menilai prestasi belajar siswa
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.¹³

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan, bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”¹⁴ Sedangkan menurut Barnawi dan Muhammad Arifin, mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.”¹⁵

Untuk mengetahui bahwa Guru MIN 9 Bandar Lampung telah melaksanakan indikator kinerja guru maka dilakukan wawancara dengan beberapa guru, Menurut salah satu guru di MIN 9 Bandar Lampung bapak Edy Saputra bahwa ibu kepala MIN 9 Bandar Lampung sudah melaksanakan

¹³ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), h.51.

¹⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Empat, 2012), h 5.

¹⁵ Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta : Ar-ruzz Media, 2012), h.12.

beberapa dari indikator dengan penilaian seperti yang dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Data kemampuan kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung

No	Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran	Baik	Cukup	Kurang
1.	Menyusun Rencana Pembelajaran		✓	
2/	Kemampuan Pelaksanaan Pembelajaran		✓	
3.	Melaksanakan Hubungan Antar Pribadi			✓
4.	Kemampuan Mengevaluasi Hasil Belajar		✓	
5.	Melaksanakan Program Pengayaan		✓	
6.	Melaksanakan Program Remedial.		✓	

Sumber : Penilaian Wawancara Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung Yang dilakukan pada saat Pra Survey.

Nilai skor : 1 = Kurang.

2 = Cukup.

3 = Baik.

Dari tabel di atas hasilnya menunjukkan bahwa sejumlah guru yang mengajar di MIN 9 Bandar Lampung sudah bisa dikatakan cukup baik. Rata-rata indikator kinerja guru di atas mengatakan cukup walaupun salah satu indikator di atas mengatakan kurang.

Dilapangan ditemukan bahwa ketika mengajar dikelas para guru menggunakan media pembelajaran yang cukup memadai, ada juga guru yang memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar.

Berdasarkan uraian diatas gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap kemajuan kinerja guru, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lapangan secara terfokus. Kepemimpinan kepala sekolah yang kompetitif dengan dibekali kualifikasi pendidikan yang tinggi dan pengalaman mengajar yang lama, serta sarana sarana dan prasarana yang lengkap juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas guru, ditambah jumlah murid yang lumayan banyak akan memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga menarik untuk diamati dan didalami dalam sebuah bentuk penelitian berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung”.

D. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan-permasalahan yang tadi disinggung di muka, dapat dipertegas melalui rumusan masalah. Dari beberapa permasalahan yang teridentifikasi, maka masalah pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, adalah: "Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung?"

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan masukan dalam bidang manajemen kepemimpinan dan kompetensi guru.

b. Manfaat praktis

1) Bagi peneliti, untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan yang demokratis terhadap kompetensi guru di MIN 9 Bandar Lampung.

2) Bagi lembaga, hasil penelitian diharapkan berguna dan dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah dan para guru untuk meningkatkan mutu dalam kegiatan proses belajar mengajar di MIN 9 Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Demokratis

a. Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek.¹⁶ Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang di dasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

¹⁶Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h.18..

Kepemimpinan tersebut juga berdasarkan pada penerimaan oleh kelompok dan kepemilikan keahlian khusus pada situasi khusus.¹⁷

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, maka dapat diartikan sebagai suatu subjek yang berperan di sekolah sebagai kepala yang tugasnya mengarahkan, membina, atau mengatur kelangsungan proses belajar-mengajar. Menurut Daryanto, kepemimpinan kepala sekolah setidaknya mencakup dua gaya memimpin; yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan dua gaya kepemimpinan tersebut yang disesuaikan dengan kondisi yang ada.¹⁸

Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas para guru di sekolah. Ini artinya, ia bertanggung jawab atas proses dan kelangsungan belajar-mengajar di sekolah. Juga bertanggung jawab meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik.

Kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki

¹⁷Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h.163.

¹⁸Daryanto, h. 32.

pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Berdasarkan dari peranan kepemimpinan kepala sekolah tersebut, jelaslah bahwa dalam suatu kepemimpinan, kepala sekolah harus memiliki peranan-peranan yang dimaksud, di samping itu juga bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas yang diembannya, sebagaimana menurut M. Ngalim Purwanto, sebagai berikut :

- 1) Menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok dan keinginan kelompoknya, dalam artian kebutuhan sekolah dalam bentuk fisik bangunan maupun nonfisik (kwalitas input dan output), serta kebutuhan Guru dan seluruh proses pembelajarannya, serta yang sangat penting adalah kebutuhan peserta didik dalam proses pembelajarannya yang dikaitkan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.
- 2) Dari keinginan itu dapat dipetiknya kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar-benar dapat dicapai.
- 3) Meyakinkan seluruh komponen sekolah meng'enai apa-apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan.¹⁹

Dari beberapa pengertian mengenai kepemimpinan dan kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka terdapat sekurangnya tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu (1) kepemimpinan kepala sekolah itu melibatkan orang lain baik itu para guru

¹⁹M. Ngalim Purwanto, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", dalam [http// www.Purwanto.Ngalim.blog.spot.com](http://www.Purwanto.Ngalim.blog.spot.com), dibuka tanggal 23 November 2018

maupun peserta didik; (2) kepemimpinan kepala sekolah melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin (kepala sekolah) dan anggota kelompok yang dipimpin (guru dan siswa) secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi sumber daya manusia guru melalui berbagai cara.

b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim, peran kepemimpinan kepala sekolah adalah multiperan. Artinya, peran yang mesti dilakukan kepala sekolah tidak tunggal melainkan beragam dan kompleks. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan sekolah dari waktu ke waktu. Karena itu, setidaknya kepala sekolah memiliki peran berikut ini:

- a. Peran Administrator, yakni menjalankan tugas-tugas keadministratifan
- b. Peran sebagai Manajer, yakni yang menjalankan tugas-tugas manajerial
- c. Peran Pemimpin, yakni yang menjalankan fungsi kepemimpinan
- d. Peran Menjalankan Fungsi Kekepala sekolah
- e. Peran sebagai motivator, yakni memotivasi komunitas sekolah baik dalam kapasitas bersama, kelompok, maupun masing-masing
- f. Peran sebagai Negosiator, yakni menjalankan fungsi untuk melakukan kegiatan yang bersifat kontraktual
- g. Peran Figuritas, yakni menjadikan keteladanan kepada komunitas internal maupun eksternal
- h. Peran Komunikator, mampu menjalankan fungsi sebagai juru bicara kedalam dan terutama ke luar sekolah
- i. Peran sebagai wakil lembaga, yakni yang diperankan ketika melakukan hubungan secara eksternal
- j. Peran dengan fungsi-fungsi lain, yakni terkait langsung atau tidak langsung dengan kebutuhan dan kepentingan sekolah.²⁰

²⁰Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.77.

Berdasarkan peran itu, terlihat bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen, yang fungsinya sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam konteks sekolah, maka tugas dan fungsi kepala sekolah amat menunjang keberhasilan sekolah.

Fungsi kepemimpinan di sini, yaitu yang berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan sekolah, yang mengisyaratkan bahwa setiap kepala sekolah berada di dalam dan bukan di luar situasi sekolah itu. Heri Gunawan mengidentifikasi beberapa fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: fungsi edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator.²¹

1) Fungsi Edukator

Fungsi ini menempatkan guru sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik dapat diartikan sebagai upaya memberikan latihan, baik ajaran maupun pimpinan, mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.

Maka, fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah. Memperhatikan tingkat pengetahuan dan wawasan para guru, dan berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya.²²

²¹Heri Gunawan, *Pendidikan Karaher: Konsep dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012, h.144.

²²Daryanto, h. 30.

Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan mengadakan program akselerasi bagi para peserta didik yang memiliki kecerdasan di atas normal.²³

Sebagai fungsi pendidik, kepala sekolah dapat melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik.

Di antara yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah:

- a. Mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti penataran, pelatihan, workshop, dan kegiatan lain untuk menambah wawasan dan kemampuan para guru.
- b. Mengikut sertakan para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi; para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasi.
- d. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri

²³Heri Gunawan, h. 144-145

pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.²⁴

2) Fungsi Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi manajemen. Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵

Kemampuan kepala sekolah dalam mendayagunakan sumber daya sekolah, harus diwujudkan dalam pendayagunaan peralatan, pemanfaatan, perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan kompetensi profesional guru.²⁶

3) Fungsi Administrator

Kepala sekolah juga berfungsi sebagai administrator. Sebagai administrator, kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola

²⁴*Ibid*, h.146.

²⁵*Ibid*, h. 149.

²⁶*Ibid*, h.151-152.

administrasi para guru, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

4) Fungsi Supervisor

Kepala sekolah juga berfungsi sebagai supervisor, yaitu mengamati dan meninjau berbagai aktivitas di sekolah, termasuk kreativitas dan kinerja bawahan. Dalam hal ini, memantau dan meninjau aktivitas dan kegiatan belajar-mengajar para guru. Dalam istilah lain, fungsi supervisor termasuk fungsi pengawasan, pemeriksaan dan inspeksi. Supervisi merupakan bagian dari fungsi yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan, yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja para guru sekolah, terutama yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah bersifat berkesinambungan dan kontinu sehingga proses dan perkembangan para guru dapat diketahui dan dipahami.

5) Fungsi Leader

Ada dua fungsi kepemimpinan; yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat sekaligus menerapkan dua model kepemimpinan tersebut.²⁷ Kepala sekolah sebagai pemimpin, mesti dapat memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan gairah dan kemauan tenaga kependidikan,

²⁷Daryanto, h. 32

membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah yang berfungsi sebagai leader mesti memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Sikap dasar dan kepribadian kepala sekolah sebagai leader mencakup kepribadian yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, memiliki emosi yang stabil, dan memiliki keteladan.

6) Fungsi Motivator

Kepala sekolah sangat diharapkan oleh para guru untuk dapat memberikan motivasi kepada para guru sehingga proses komunikasi dan proses belajar-mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik. Sebagai motivator, kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara fektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Melihat begitu banyaknya fungsi kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pekerjaan kepala sekolah semakin meningkat dan akan terus meningkat, terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional para guru. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena

saling terkait dan saling mempengaruhi. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi itu akan dapat menerapkan visi sekolah menjadi aksi.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka akan berlangsung aktifitas kepemimpinan. Apabila aktifitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya atau tipe kepemimpinan yang akan digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan umumnya memiliki beberapa pola dasar. Daryanto membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga model, yaitu: gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan pelengkap.²⁸ Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan

²⁸Daryanto, hal. 34-37

sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing

Ditinjau dari segi persepsinya tentang kehadiran atau keberadaannya dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan organisasional. Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi dia mengetahui pula bahwa perbedaan tugas dan kegiatan, yang sering bersifat spesialisik, tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berpikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak.

Nilai-nilai organisasional yang telah dikemukakan tercermin dalam sikap seorang pemimpin yang demokratis, dalam hubungannya dengan para bawahannya baik mereka yang menduduki jabatan pimpinan yang lebih rendah maupun mereka yang menjadi anggota biasa dalam organisasi, yang tanggung jawabnya terbatas terbatas pada penyelenggaraan tugas-tugas yang operasional. Misalnya dalam pengambilan keputusan sejauh mungkin para bawahan diajak berperan serta. Keputusan yang diambil adalah hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan

memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya.²⁹

d. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan Wahjosumodjo bahwa: "Esensi kekepala sekolahan adalah kepemimpinan pengajaran. Seorang kepala sekolah adalah orang yang benar-benar seorang pemimpin, seorang inovator. Oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah".³⁰

Kepemimpinan demokratis kepala sekolah dicirikan sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi persekolahan. Ciri demokratis ditunjukkan dalam sifatnya memimpin, mengambil keputusan dan memutuskan sesuatu dilakukan secara terbuka, transparan dan selalu dikonfirmasi kepada yang terlibat. Kepala sekolah bersikap terbuka, berperan sebagai pengayom, berusaha memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi ini disesuaikan dengan posisi dan jabatan masing-masing yang dilakukan dengan prinsip musyawarah. Setiap keputusan tidak didasarkan oleh paksaan, melainkan oleh tanggung jawab bersama.³¹

²⁹ Abu sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.131-132.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah :Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2003), h.8-9.

³¹ Daryanto, h. 34-35.

Ciri lain yaitu selalu mencoba memecahkan masalah wewenang atau otoritas dengan menciptakan kondisi permasalahan ke dalam problema-problema yang meminta interaksi orang-orang dalam kelompok. Hal ini akan mengandung pertukar pikiran, pengalaman dan tanggapan dari setiap anggota, yang karena itu menjadi partisipan yang aktif. Dalam proses selanjutnya, kepemimpinan yang demokratis biasanya mampu melakukan sharing, membagi-bagi kekuasaannya dan tanggung jawabnya kepada orang lain yang dipimpinnya. Ia merasa tak mungkin dapat menunaikan amanah kepemimpinannya seorang diri tanpa melibatkan orang-orang yang dipimpinnya.³²

Apa yang diungkapkan di atas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan disekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.³³

³²N.A. Ametembun, *Kepemimpinan Pendidikan Modern: Suatu Acuan Studi Eksploratif*, (Bandung: Penerbit Sun, 2006), h.51.

³³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h.25.

Berdasarkan rumusan hasil studi diatas menunjukan betapa penting peranan kepala sekolah dalam mengerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.³⁴

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf. Memang, menjadi kepala sekolah saat ini tidak mudah.

e. Indikator-indikator Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Antara ciri dan indikasi terdapat kemiripan namun keduanya berbeda. Kalau ciri lebih menunjukkan sifat yang melekat pada seseorang atau benda, indikasi lebih kepada tanda yang ditunjukkan dalam perbuatan. Sementara indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan (atau menjadikan) petunjuk

³⁴Wahjosumidjo, h.82.

atau keterangan sesuatu. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya dapat terukur.³⁵

Dalam konteks kepemimpinan demokratis kepala sekolah, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan perannya. Ketika ada masalah, ia mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal ini para guru dilibatkan sepenuhnya, kemudian ia berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang dianggap mampu membantunya dengan baik.

Seorang kepala sekolah yang demokratis tentu dapat diketahui dan dilihat bukan hanya pada sifat-sifat yang melekat, tetapi pada perbuatan atau pada proses ketika dia melakukan kegiatan memimpin di sekolah.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan seluruh dewan guru.
2. Tenggang rasa artinya kepala sekolah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari gurunya dengan mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan dalam organisasi.
3. Memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru.
4. Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala sekolah bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari guru.
5. Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala sekolah Selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis bagi inovasi dan kreativitas seluruh elemen sekolah.

³⁵"Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III, cet. Ke-3, 2003, h.430.

6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala sekolah selalu menghargai potensi setiap individu/guru.
7. Komunikatif dengan bawahan artinya kepala sekolah menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya
8. Tanggap terhadap situasi artinya kepala sekolah sering turun ke bawah melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai.³⁶

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa indikator kepemimpinan demokratis kepala sekolah ditunjukkan dalam serangkaian perbuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinan di sekolah. Setiap keputusan senantiasa diberitahukan kepada para guru, dan para guru diajak bekerjasama dan bermusyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama atau kolektif.

2. Kinerja Guru

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan prestasi kerja.³⁷

Definisi kinerja yang dapat mengarah pada hasil kerja seseorang pegawai dikemukakan Wilson dan Rosenfeld, yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari seorang pegawai.³⁸ Definisi yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Cascio, yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan

³⁶ "Heri Gunawan, h.172.

³⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 136.

³⁸ Hamzah B.Uno, Nina Lamatenggo, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012) h. 120-122.

menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Pendapat-pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja identik dengan hasil kerja seseorang.

Menurut Schermerhorn kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok.³⁹ Senada dengan pendapat tersebut, Luthan, dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standart ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu kualitas bpekerjaannya. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Menurut Bowditch dan Buono, kinerja berkaitan dengan perilaku yang diarahkan kepada misi atau sasaran organisasi.⁴⁰ Definisi ini menjelaskan, ukuran kinerja tidak hanya terbatas pada standar kuantitas dan kualitas semata, tetapi yang lebih penting dari ini adalah adanya tanggung jawab dalam bekerja untuk menjalankan misi dan sasaran organisasi.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department Of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG).

Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu:

1. Rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan *renpen* atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
2. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)
3. Penilaian pembelajaran.⁴¹

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pada pasal 35 menjelaskan bahwa beban tugas guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁴²

Semua kegiatan yang dilakukan di sekolah pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas peserta didik sehingga guru adalah orang yang

⁴¹ Rusman, Model-Model Pembelajaran, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Cet. Ke-5 h.75.

⁴² Depdiknas. *Standar Nasional Pendidikan*. (Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2005), h. 10.

memiliki posisi terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Indikator Kinerja Guru Menurut Supardi :

- a. Menyusun Rencana Pembelajaran
 - 1) Merencanakan pengelolaan pembelajaran
 - 2) Merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran
 - 3) Merencanakan pengelolaan kelas
 - 4) Merencanakan penilaian hasil belajar
- b. Melaksanakan pembelajaran
 - 1) Memulai pembelajaran
 - 2) Mengelola pembelajaran
 - 3) Mengorganisasikan pembelajaran
 - 4) Mengakhiri pembelajaran
- c. Melaksanakan hubungan antar pribadi
 - 1) Mengembangkan sikap positif peserta didik
 - 2) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
- d. Melaksanakan penilaian hasil belajar
 - 1) Merencanakan penilaian hasil belajar
 - 2) Melaksanakan penilaian
 - 3) Mengelola dan memaksa hasil penilaian
 - 4) Memanfaatkan hasil penilaian
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator
 - 1) Memberikan tugas
 - 2) Memberikan bahan bacaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator
 - 1) Memberikan bimbingan khusus

2) penyederhanaan⁴³

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. menyusun rencana pembelajaran
- b. kemampuan pelaksanaan pembelajaran
- c. melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. kemampuan mengevaluasi hasil belajar
- e. melaksanakan program pengayaan
- f. melaksanakan program remedial.

3. Penilaian Kinerja Guru

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan di atas diperlukan system penilaian tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan akurat, adalah dilakukannya proses penilaian atau pengontrolan. Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih di fokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.⁴⁴

Penilaian ketenagaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*managerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai objektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga, khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan ; kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi). Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengatur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

⁴³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), h.69

⁴⁴ E.Mulyasa, h. 157.

Selain itu, penilaian khususnya terhadap guru harus dilakukan untuk memantau perkembangan profesionalisme guru dan untuk mempermudah meningkatkannya. Dalam hal ini Ronald T.C. Boyd mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru di desain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (a) untuk mengukur kompetensi guru dan (b) mendukung pengembangan professional. System evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.⁴⁵

Untuk mencapai tujuan tersebut seorang evaluator dalam hal ini adalah kepala sekolah atau pengawas sekolah terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan :

1. Keterampilan-keterampilan dalam mengajar
2. Bersifat seobyektif mungkin
3. Komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi
4. Dikaitkan dengan pengembangan professional guru

⁴⁵ Akhmad Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/manajemenkinerjaguru/> diakses tanggal 14 Januari 2019)

Kepala madrasah sebagai seorang evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat. Menurut Ronald T.C. Boyd ada beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, diantaranya :

- a. Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*) ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Dengan demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu, observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (*valuable*).
- b. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indikator sejauh mana guru dapat mengaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi).

- c. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti : tenaga administrasi, rekan sejawat dan siswa. Bahkan *self evaluation* akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas.⁴⁶

Secara umum sistem penilaian tenaga kerja (guru) bermanfaat untuk :

- a. Sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
- b. Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan, dan kemungkinan meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kependidikan.
- c. Bahan informasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi, maupun kegiatan lainnya.⁴⁷

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 158

B. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian relevan dengan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kompetensi kinerja guru. Penelitian tersebut antara lain :

Siti Khoeriyah⁴⁸ dalam penelitiannya tentang upaya kepala sekolah Diniyah dalam meningkatkan motivasi kinerja ustadz/ustadzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta. Dalam penelitian ini difokuskan pada gaya yang dilakukan kepala madrasah Diniyah untuk bisa meningkatkan motivasi kinerja ustadz/ustadzah dan faktor-faktor yang menjadi pendukung serta penghambatnya. Siti menggunakan metode observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi untuk memback up temuannya.

Ada perbedaan dan persamaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada jenis penelitian karena penelitian kualitatif. Sedangkan, persamaannya terletak pada obyek penelitiannya.

Bustanul Arief, dalam penelitiannya membahas tentang Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kompetensi profesional guru di SMK Taruna Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah dengan observasi, interview (wawancara), dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang

⁴⁸ Siti Khoiriyah, *Gaya kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Ustadz/Ustadzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta periode 2009-2011*, skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

dilakukan Bustanul yaitu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Taruna sudah cukup baik.

Terdapat perbedaan dan persamaan antara skripsi di atas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, persamaannya terletak pada metode yang diteliti. Sedangkan, perbedaannya terletak pada variable penelitiannya. Selain itu, pada penelitian Bustanul mengkaji tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi professional guru.

Hal yang sama pula diungkapkan oleh Ika Khairiyah⁴⁹ dalam penelitiannya yang membahas tentang peran-peran kepemimpinan kepala madrasah dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Kupang NTT. Metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika bahwa peran dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN Kupang NTT baik.

Terdapat perbedaan dan persamaan antara skripsi di atas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaan terdapat pada variabel dari penelitian ini yaitu tentang kepemimpinan dan kinerja guru. Perbedaan pada tempat dilakukannya penelitian dan metode yang digunakan.

⁴⁹ Ika Khairiyah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Kupang NTT*, Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.⁵⁰

Sebelum merumuskan hipotesis perlu diungkapkan landasan teori yang mendukung. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah maka akan semakin baik pula kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik yakni guru yang menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.

1. H_a : “Terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru”.
2. H_o : “Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru”.

Adapun kriteria pengujian adalah :

H_o ditolak jika $F_{hit} > F_{tab}$, H_o dalam hal lain H_1 diterima

H_a diterima jika $F_{hit} < F_{tab}$, H_o dengan $\alpha = 0,05$ (5%).

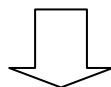
⁵⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (jakarta: Bina Aksara, 1998), h.67.

D. Kerangka Pikir

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti : seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah aktifitas, sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Jadi kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah perilaku kepala madrasah dalam memberdayakan guru, memberi contoh guru, membina, dan mengawasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok seorang guru.

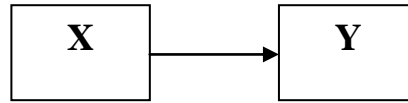
Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel	Indikator
Variabel X Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Setiap keputusan senantiasa diberitahukan kepada para guru 2. Para guru diajak bekerjasama dan bermusyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama atau kolektif.



Variabel Y Kinerja Guru	1. Menyusun rencana pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Melaksanakan program pengayaan 6. Melaksanakan program remedial
--	--

Kerangka pikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : **Kerangka Pikir**

Dimana X :Gaya Kepemimpinan Demokratis

Y : Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Ditinjau dari jenisnya maka penulis lakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.⁵¹

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif bukan hanya sekedar menghasilkan dan menyajikan data atau hitungan yang pasti dalam penelitian tetapi melalui metode kuantitatif peneliti mampu memberikan informasi yang bermakna.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.⁵²

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.75.

⁵² *Ibid*, h.114.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang ada dalam wilayah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru MIN 9 Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵³ Untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjeknya besar atau diatas 100, maka dapat diambil persentase dengan kisaran 10-15% atau 20-25%.

Dengan pedoman pendapat diatas, maka jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi. Sebab seluruh populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 30 orang di jadikan sampel total.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴

Di dalam variabel ada istilah korelasi, yaitu hubungan antar dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel dikenal dengan istilah *bivariate*

⁵³ Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.102.

⁵⁴ Sugiyono, h.60.

correlation. Sedangkan hubungan antar lebih dari dua variabel disebut *multivariate correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan istilah bivariate correlation karena terdapat hubungan dua variabel antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru. Kinerja guru disebut dependent variabel, yaitu variabel yang di pengaruhi. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis disebut independent variabel, yaitu variabel bebas, dalam arti bermacam-macam variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

D. Alat Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka penulis menggunakan beberapa alat pengumpul data yang umum dilakukan dalam penelitian lapangan, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁵

Ditinjau dari penyampaianya metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Questioner langsung, yakni apabila daftar pertanyaannya dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya.
- b. Questioner tidak langsung, yakni apabila daftar pertanyaannya dikirim kepada seseorang yang diminta menceritakan tentang keadaan orang lain.

⁵⁵*Ibid*, h.199.

Pendapat diatas, maka penulis memakai metode questioner tidak langsung, dikarenakan questioner yang penulis buat untuk guru yang ditanyakan kepada kepala sekolah, begitu pun sebaliknya untuk questioner yang ditujukan kepada kepala sekolah ditanyakan kepada guru. Angket diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi.

2. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁵⁶

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dari beberapa uraian diatas, penulis menggunakan wawancara secara terstruktur, penulis telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan untuk kepala sekolah dan guru-guru MIN 9 Bandar Lampung. Wawancara diajukan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung.

⁵⁶*Ibid.* h.194

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah: ”Mencari data mengenai hal- hal atau variable yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.”⁵⁷

Jadi, dokumentasi adalah suatu teknis pengumpulan data atau keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data- data tentang gambaran- gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian yakni kehadiran guru, absensi guru, program pembinaan guru. Adapun data yang dihimpun melalui metode dokumentasi adalah : Sejarah sekolah, letak geografis sekolah, jumlah siswa, jumlah guru, dan sebagainya.

E. Uji Instrumen

Untuk memperoleh data dan hasil yang valid, maka penulis menggunakan uji instrument dengan rumus sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau mengukur apa yang diinginkan dengan kata lain dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁵⁸

Penulis menggunakan analisa data kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Rumus yang digunakan adalah:

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *prosedur penilaian secara pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, h. 236.

⁵⁸ *Ibid*, h.211

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y (hubungan kepemimpinan demokratis dengan kompetensi guru)

Σx = Total Jumlah dari Variabel X (kepemimpinan demokratis)

Σy = Total Jumlah dari Variabel Y (kinerja guru)

Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X (kepemimpinan demokratis)

Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y (kinerja guru)

Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y (hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru)

Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila nilai signifikansi $>0,3$ maka data tersebut dapat dikatakan valid begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi $<0,3$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program *SPSS 16*.

Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r hitung $> r$ tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat beberapa butir angket yang valid dan

beberapa butir angket tidak valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan terdapat $r_{hitung} < r_{tabel}$.⁵⁹

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁶⁰ Suatu *questionnaire* disebut reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian adalah koefisien Cronbach Alpha, yaitu: $r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{s_t^2}{\sum s_t^2} \right)$

keterangan:

r_{11} = realibitas instrumen/koefisien alpha

k = banyaknya item/butir soal

s_t^2 = varians total

$\sum s_t^2$ = Jumlah seluruh varians masing-masing soal

Nilai koefisien alpha ® akan di bandingkan dengan koefisien korelasi tabel $r_{tabel} = r_{(a, n-2)}$. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka intrumen reliable. Pada output SPSS16, jika Cronbach's Alpha > r_{tabel} , maka instrumen reliable.

⁵⁹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2011), h.193.

⁶⁰ Suharsimi, h. 214.

3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data

Pada dasarnya, pengolahan data dalam penelitian sosial tidak lepas dari penggunaan metode statistik tertentu. Statistik sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan, pengembangan alat dan instrumen penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data.

Dalam menentukan metode analisis ini tergantung pada jenis data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang di peroleh melalui angket atau pertanyaan akan dianalisis dengan langkah-langkah berupa editing, koding, tabulasi data dan interpretasi Data.

b. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

1) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan Variabel dependen harus

linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

F = bilangan F untuk uji linearitas

MS_A = jumlah kuadrat antar kelompok

MS_D = jumlah kuadrat dalam kelompok atau rerata jumlah kuadrat residual

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.⁶¹

2) Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah (Variabel X) terhadap kinerja guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b x$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

⁶¹*Ibid*, h.268

b = bilangan koefisien prediktor.⁶²

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16*.

⁶² Usman Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). h.211.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MIN 9 Bandar Lampung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung terlahir sebagai madrasah swasta pada tahun 1970 yang menempati sebuah bangunan yang merangkap mushola. Kemudian pada tahun 1973 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana prasarana yang sangat sederhana, yang beralamat di jalan Imam Bonjol, kemudian tahun 1975 pindah lokasi di Jalan Tamin No 36 sampai saat ini.

Pada Tahun 2014 Nama MIN Sukajawa Berubah Nama sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia NOMOR 157 TAHUN 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri, maka Sesuai dengan keputusan tersebut MIN Sukajawa berubah nama menjadi MIN 9 Bandar Lampung samapi dengan saat ini.

Tercatat sebagai kepala atau pimpinan madarrasah pada saat pertama didirikan sampai saat ini adalah :

- a. Pada tahun 1970 s/d 1973 dipimpin oleh ibu Salsiah.
- b. Pada tahun 1973 s/d 1975 dipimpin oleh ibu Saman.
- c. Pada tahun 1975 s/d 1977 dipimpin oleh ibu Ifah.
- d. Pada tahun 1977 s/d 1982 dipimpin oleh bapak A. Syamsudin.

- e. Pada tahun 1982 s/d 1986 dipimpin oleh ibu Dra. Rukiah. AS.
- f. Pada tahun 1986 s/d 1995 dipimpin oleh ibu Muzna Alwi.
- g. Pada tahun 1995 s/d 1996 dipimpin oleh ibu Mutmainah.
- h. Pada tahun 1996 s/d 1997 dipimpin oleh Bapak Drs. Thohiri Mukti
- i. Pada tahun 1997 s/d 2003 dipimpin oleh Bapak Abdul Rahman, S.Pd.
- j. Pada tahun 2003 s/d 2006 di pimpin oleh Bapak Rifki.
- k. Pada tahun 2006 s/d 2012 di pimpin oleh Ibu Hj. Maswidah, S.Pd.I,
MM.Pd
- l. 15 Februari 2012 S/d sekarang di pimpin oleh Drs. Hi. Zahirun,
M.Pd.I

2. Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

a. Pengertian

Madrasah Ibtidaiyah adalah wadah kegiatan profesional untuk membina, membimbing, mendidik, mengarahkan siswa/siawi secara koordinatif dan fungsional antara kepala madrasah, dewan guru, wali murid beserta pihak terkait (Stic Kholder).

b. Latar Belakang

1) Landasan filosofis.

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah kemandirian, untuk menuju kearah sana, proses pendidikanpun dilakukan dengan pengembangan konsep pemandirian. Madrasah lahir dan berada dari masyarakat sebagai wujud aspirasi dan partisipasi pendidikan

mereka. Dengan demikian sebenarnya Madrasah sangat potensial untuk mengembangkan IMTAQ dan IPTEK.

2) Landasan Sosiologis.

Madrasah dalam pemandiriannya merupakan wujud aspirasi masyarakat, dengan demikian proses maupun hasil pendidikan madrasah harus merepresentasikan kebutuhan masyarakat tentang madrasah. Madrasah merupakan wujud sarana dakwah yang diharapkan dapat menghasilkan para lulusannya yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan dirinya, lingkungan hidup yang akan dimasukinya baik tingkat lokal, regional, nasional bahkan global.

3) Landasan dasar politis.

Demokrasi pada dasarnya pemberian kesempatan pada warga untuk mengambil andil dalam proses kehidupan bermasyarakat. Wujud demokratisasi adalah prolehan hak dan pelaksanaan kewajiban sebagai hak dasar manusia seutuhnya yang lebih manusiawi, merupakan hak dasar. Dengan melalui pendidikan eksistensi manusia sebagai makhluk yang beradap dapat diwujudkan.

3. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

Menjadikan Madrasah yang berprestasi dan Populis

4. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

- a. Meningkatkan Profesionalisme Guru
- b. Melaksanakan KBM yang Kondusif

- c. Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Semua Komponen Madrasah

5. Tujuan

Menghasilkan Lulusan yang berprestasi dan Islami

Menghasilkan Guru yang Profesional.

Tujuan Umum

Meningkatkan mutu penyelenggaraan madrasah yang efektif dan efisien, serta meningkatkan peranserta masyarakat secara optimal dan mengembangkan pembelajaran aktif, dinamik, menyenangkan dengan pemanfaatan sumberdaya lingkungan yang ada.

Tujuan Khusus

- Meningkatkan kemampuan-kemampuan individual.
- Meningkatkan profesional civitas madrasah dalam mencapai target mutu yang ditetapkan.
- Meningkatkan jaringan kerja kemitaraan antara madrasah, dengan masyarakat dan pihak manapun untuk berkontribusi secara optimal dalam menyelenggarakan pendidikan dimadrasah
- Mengembangkan pran aktif masyarakat terhadap terhadap masalah yang dialami dalam menuju madrasah mandiri dan bermutu kompetitif.

6. Karakteristik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

- a. Memiliki kebijakan mutu PBM yang berorientasi pada proses belajar untuk bekerja, belajar untuk hidup bersama, belajar untuk mengetahui, belajar untuk diri sendiri.

- b. Sumberdaya yang tersedia memiliki kemampuan PBM dan manajerial.
- c. Staf yang kompeten, berdedikasi yang tinggi, kebersamaan, keterikatan, kesatuan dan komunikatif, lingkungan madrasah yang aman, tertib dan menyenangkan.
- d. Memiliki harapan prestasi yang tinggi, pengelolaan dengan tenaga kependidikan yang efektif, perencanaan yang matang, penilaian dan imbal jasa.
- e. Berorientasi pada siswa yang memiliki budaya mutu, kontrol untuk kendali kualitas, kewenangan selaras dengan tanggung jawab, prestasi disertai dengan penghargaan, kerjasama yang solid, aman, nyaman dan puas serta merasa memiliki.
- f. Manajemen yang memadai, tim kerja yang kompak, cerdas, dinamis, dan komunikatif, partisipasi warga madrasah yang tinggi, mau *berubah* dan *terbuka*, memperbaiki diri dan mengantisipasi kebutuhan masyarakat serta memiliki akuntabilitas (laporan, presentasi, respon orang tua).

7. Komponen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

- a. Penganggaran
 - 1) Efektivitas dalam penganggaran yang diwujudkan dalam perencanaan tahunan.
 - 2) Sarana alokasi pendanaan untuk kegiatan rutin dan inopatif, tersedia dan efektif.

- 3) Sumber dana berasal dari wali murid dan donatur-donatur tetap dan tidak tetap yang mengimpaqkan sebagian rizkinya yang diberikan Allah kepadanya, baik berupa infaq, sadaqoh dan zakat Mal (zakat harta).
- b. Keleluasaan dalam pengambilan keputusan dan penetapan ditingkat madrasah.
- 1) Visi, Misi, nilai dan sasaran dalam koridor kebijakan pendidikan Nasional
 - 2) Pengembangan proses belajar mengajar.
 - 3) Pengembangan sistem rekrutmen dan pembinaan kesiswaan.
 - 4) Pengambilan keputusan dilakukan bersama-sama.
- c. Tersedia sistem pendukung.
- 1) Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan manajerial
 - 2) Peranserta masyarakat baik dalam bentuk ide, gagasan, sarana, dana, serta keterlibatan langsung dalam proses pendidikan dimadrasah.
 - 3) Madrasah itu sendiri.
- d. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Madrasah.
- 1) Madrasah sebagai organisasi belajar yang senantiasa sensitif terhadap perubahan baik dalam tatanan mikro maupun makro. Sebagai organisasi belajar dituntut untuk mampu menyusun program yang aplikatif dan terukur.

- 2) Struktur organisasi madrasah termasuk struktur yang pendek/rendah. Dengan demikian efisiensi pencapaian tujuan cukup terjamin, karena pimpinan memahami kapasitas masing-masing individu hingga sikap individu teroptimalisasikan dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
- 3) Pembagian kerja di madrasah tidak vertikal, tetapi bersifat horizontal, bersifat kerjasama sejajar, bahu membahu untuk mencapai tujuan.
- 4) Madrasah harus senantiasa mengejar target dengan program-program yang dikembangkan. Pencapaian target tersebut dapat menggunakan strategi sebagai berikut:
 - Target ditetapkan saat ini dibandingkan dengan target periode sebelumnya
 - Target yang ditetapkan dibandingkan dengan organisasi lainnya
 - Target disesuaikan dengan kemampuan sumberdaya yang dimiliki.

e. Langkah – langkah Perencanaan Madrasah.

NO	TAHAPAN	U R A I A N
1	Sosialisasi PBM kepada warga Madrasah dan aparat terkait	a. Memahami sistem budaya, sumberdaya yang ada di Madrasah Ibtidaiyah agar dapat mendukung keberhasilan Madrasah. b. Mengidentifikasi budaya yang perlu diperkuat. c. Bekerja dengan semua unsur madrasah untuk

		<p>mewujudkan tujuan PBM Madrasah.</p> <p>d. Menjelaskan kepada semua pihak perlunya Madrasah Ibtidaiyah .</p> <p>e. Menjelaskan kepada semua pihak tentang sumberdaya dan sistem yang belum dimiliki, padahal sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan PBM Madrasah</p> <p>f. Memotipasi berbagai pihak untuk dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan PBM MI.</p>
2	Mengidentifikasi tantangan nyata di MI	<p>a. Tantangan kualitas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membaca, menulis dan berhitung - Bidang studi Agama [Qu'ran Hadist. Aqidah Akhlak, SKI, Fikih, Bahasa Arab]. <p>b. Produktipitas madrasah tentang kelulusan dan keberhasilan baca tulis Al-Qu'ran.</p> <p>c. Efektipitas, yaitu perbandingan nyata yang edial dengan prestasi nyata.</p> <p>d. Efisiensi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biaya yang diperlukan untuk proses pendidikan - Manfaat dari biaya yang dikeluarkan dalam menunjang prestasi.
3	Merumuskan Visi, Misi,	a. Merumuskan Visi, Misi

	Tujuan dan Sasaran.	<p>b. Merefleksikan kepentingan kepala, guru, staf, siswa/i MI, orang tua. Komite Madrasah yang akan dicapai</p> <p>c. Pencapaian tujuan yang realistis, terarah, relevan dengan tujuan pendidikan Nasional.</p> <p>d. Sasaran yang akan dicapai dalam jangka pendek dan panjang</p>
4	Melakukan analisis	<p>Analisis merupakan penilaian diri atas tingkat kesiapan MI untuk meningkatkan diri melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), unsur yang dinilai adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proses Belajar Mengajar (PBM) - Ketenagaan - Sarana dan dana - Partisipasi wali murid dan masyarakat - Siswa dan manajemen.
	Menetapkan pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> - Menetapkan target yang akan dicapai - Menetapkan partisipasi wali murid - Mentargetkan partisipasi masyarakat pedulai M I
	Menyusun Program	<p>Program berdasarkan pada aspek-aspek :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran, pelaku, mekanisme kerja.

		- Sasaran dan dana yang dibutuhkan, serta jadwal
	Menyusun anggaran	Menetapkan target penerimaan dan rencana pengeluaran untuk melaksanakan program
	Melaksanakan rencana	Melaksanakan seluruh program
	Melaksanakan monitoring dan evaluasi	Evaluasi dilakukan dalam jangka pendek dan jangka panjang (akhir semester).

8. Penjabaran tugas dan tanggung jawab kepala madrasah :

- a. Kepala Madrasah sebagai Aduktor bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- b. Kepala madrasah selaku manager mempunyai tugas :
 - 1) Mengatur proses belajar mengajar (PBM)
 - 2) Menyusun perencanaan
 - 3) Mengorganisasikan dan mengarahkan kegiatan.
 - 4) Mengkoordinasikan kegiatan
 - 5) Melaksanakan pengawasan
 - 6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
 - 7) Menentukan kebijakan
 - 8) Mengadakan rapat dewan dengan guru dan karyawan.
 - 9) Mengambil kebijakan
 - 10) Mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, instansi dan pihak-pihak terkait

- c. Kepala madrasah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, keuangan, perpustakaan, dan keterampilan.
- d. Kepala madrasah sebagai motifator, fasilitator, supervisor bertugas menyelenggarakan :
 - 1) Proses belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan dan konsling
 - 3) Kegiatan ekstra kurikuler
 - 4) Kegiatan ketatausahaan
 - 5) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait
 - 6) Sarana dan prasarana

9. Keadaan Sekolah dan Keadaan Murid di MIN 9 Bandar Lampung

Keadaan Sekolah di MIN 9 Bandar Lampung

- 1. Status Gedung : Hak Milik
- 2. Luas Tanah : 675 M2
- 3. Luas Bangunan : 960 M2
- 4. Jumlah Lokal : 8 Lokal
- 5. Nomor Tanggal Piagam : D/Kd/MI/BL/09/2009.
6 April 2009
- 6. Nomor Tanggal Sertifikat : EA. 009772 1 Agustus 2003
- 7. Akte Pendirian : -
- 8. No. Izin Mendirikan Bangunan : -

9. Di Dirikan Pada Tanggal dan Tahun : 1952
10. SK Pendirian : -
11. Situasi Gedung
 - a. Bangunan : Permanen
 - b. Pagar : Tembok / Besi
 - c. Tanaman : Ada
 - d. Kebersihan : Baik

Inventaris

12. Air Bersih : Ada
13. Listrik : Ada
14. MCK : Ada
15. Perumahan, Penjaga : Tidak Ada
16. Kepala Madrasah : PNS
17. Pengurus Komite : Ada
18. Meja Kursi Guru / TU / Kepala : 24 Stel
19. Meja Kursi Murid : 445 Stel
20. Jumlah Almari : 13 Buah
21. Jumlah Papan Tulis : 6 Buah
22. Jumlah Papan Statistik : 9 Buah
23. Jumlah Mesin TIK : 2 Buah
24. Jumlah Komputer : 4 Unit
25. Jumlah Guru : PNS : 16 Orang
Honor : 5 Orang

26. TU : 7 Orang

27. Penjaga Sekolah : 1 Orang

Keadaan Murid di MIN 9 Bandar Lampung

Tabel 3.4

JUMLAH KELAS		KELAS												JUMLAH		TOTAL
		I		II		III		IV		V		VI				
KLS	JML. KLS	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	2	34	50											34	50	84
2	2			40	40									40	40	80
3	2					34	46							34	46	80
4	2							43	46					43	46	89
5	2									30	36			30	36	66
6	2											25	26	25	26	51
JML	12	84		80		80		89		66		51		206	244	450

10. Keadaan Guru di MIN 9 Bandar Lampung

Tabel 4.4

NO	NAMA GURU	L/P	JABATAN	IJAZAH	TGL. MULAI KERJA di MIN
1	Hj. FAKIHAN, S.Ag., M.M.Pd NIP. 196806121997031002	P	GURU MADYA	S2 2012	01-01-2017
2	ZAINAB, S.Pd.I NIP. 196111091982032001	P	GURU MADYA	S1 2013	01-07-2001
3	HASANA, S.Pd.I NIP. 197102201997032002	P	GURU MADYA	S1 2010	01-03-1997
4	MARIYAH, S.Pd.I NIP. 196710161992032002	P	GURU MADYA	S1 2005	31-05-2004
5	CHOSWARI, M.Pd.I NIP. 197001021997032001	P	GURU MADYA	S2 2015	01-03-1997
6	RENI YULIANI, S.Ag NIP. 197207052000122002	P	GURU MADYA	S1 1990	10-02-2009
7	PAIRUZ AMALIA, S.Pd.I	P	GURU	S1	01-03-1997

	NIP. 197303031997032002		MADYA	2009	
9	NILLIDA, S.Pd NIP. 196606022005012003	P	Guru Muda	S1 2001	01-08- 2016
8	HAMID, S.Pd.I NIP. 197109121998031002	L	GURU MUDA	S1 2005	01-10- 1999
10	MISDALELA, S.Ag NIP. 197208102007012036	P	GURU MUDA	S1 1999	01-04- 2009
11	DIAN OCTAVIA, S.Pd.I NIP. 198210012003122001	P	TU	S1 2005	13-05- 2013
12	YULIANTI PISKARINI, S.Pd.SD NIP. 197807292005012006	P	GURU MUDA	S1 2009	01-07- 2009
13	RODIYAH NIP. 197001011993032006	P	TU	SMEA 1990	01-05- 2003
14	RISMADINI, S.Pd.I NIP.197907162008042001	P	GURU PERTAMA	SI 2010	01-04- 2014
15	SAMSUL ARIFIN, S.Pd.I NIP. 196909092005011002	L	GURU PERTAMA	S1 2009	01-07- 2014

16	METRI KURNIASIH, M.Pd.I NIP. 197502232007012019	P	GURU PERTAMA	S2 2014	01-09- 2009
17	ZULFA MARIA, S.Pd.I NIP. 198503182009012005	P	GURU PERTAMA	S1 2013	01-03- 2010
18	EDI SAPUTRA, S.Pd.I NIP. 198505012009011003	L	GURU PERTAMA	S1 2009	01-08- 2010
19	NURMALA, S.Ag NIP. 197004202014112001	P	GURU PERTAMA	S1 2000	05-10- 2002
20	PUJIHARTI, S.Pd.I NIP. 196808092014112002	P	TU	S1 2013	01-07- 2005
21	FUTRI DISTIANA, S.Pd.	P	GTT 2008	S1 2008	20-07- 2008
22	MELVIANA AGUSTIA RAHMA, S.Pd.I	P	GTT 2010	S1 2010	01-07- 2010
23	SAKDIYAH, S.Ag. S.Pd.	P	GTT 2012	S1 2003	30-03- 2012
24	SITI SOPA APRIDA SARI, SE	P	GTT 2015	S1 2007	27 -07- 2015

25	HARJITO	L	TU 2012	SMK 1999	01-04- 2012
26	AMAM FARIH, M.Pd.I	L	GTT 2013	S2 2013	15-07- 2013
27	UUSWATUN HASANAH, S.Kom.	P	TU 2014	S1 2013	01-09- 2014
28	TEKAD	L	PENJAGA 2010	SLTP	01-07- 2010

11. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan cukup beragam. Oleh karena itu perlu dijabarkan terlebih dahulu pengaruh kepala sekolah selain meningkatkan kinerja guru. Dalam memberdayakan dan mengoptimalkan sekolah, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan proses pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Disekolah-sekolah yang berorientasi pada perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan, keberadaan kepala sekolah senantiasa dituntut untuk selalu profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya, senantiasa mengembangkan hubungan kerja dengan para guru di sekolah, karyawan, peserta didik, serta sangat berpengaruh dalam membenahi permasalahan di bidang administrasi sekolah.

Pengaruh kepemimpinan dari kepala sekolah sebetulnya cukup banyak

dan beragam. Demikian pula pengaruh kepemimpinan demokratis di MIN 9 Bandar Lampung. Salah satu yang sering dilakukan kepala sekolah adalah memimpin rapat dengan guru. Rapat atau musyawarah dewan guru juga melibatkan peran aktif kepala selaku pemimpin.

Selain itu, kepala sekolah juga mempunyai pengaruh dalam hal membangun kerja sama antar para guru, membangun hubungan yang harmonis dengan para guru, meminta para guru untuk membangun komunikasi yang baik dengan karyawan dan peserta didik sehingga beban kepala sekolah tidak dipikul oleh kepala sekolah sendiri melainkan secara bersama.⁶³

Demikian pada saat mengambil keputusan yang berhubungan dengan sekolah, kepala sekolah selalu mengajak peran serta para guru dan bukan mengambil keputusan sendiri. Dengan begitu akan terjalin hubungan komunikasi yang baik dan terbuka antara kepala sekolah dan para guru, yang pada gilirannya semua dapat bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing dengan hasil yang memuaskan.

B. Pembahasan

1. Hasil analisis data penelitian

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dan Kinerja Guru (Y). dan tingkat hubungannya, penulis mengkorelasikan setiap

⁶³Wawancara dengan Ibu Fakhah, Kepala Madrasah MIN 9 Bandar Lampung pada tanggal 08 April 2019

butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5
hasil uji validitas kepemimpinan demokratis

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Uji Validitas
1	0,477	0,3115	VALID
2	0,477	0,3115	VALID
3	0,606	0,3115	VALID
4	0,619	0,3115	VALID
5	0,425	0,3115	VALID
6	0,631	0,3115	VALID
7	0,533	0,3115	VALID
8	0,816	0,3115	VALID
9	0,358	0,3115	VALID
10	0,458	0,3115	VALID
11	0,851	0,3115	VALID
12	0,632	0,3115	VALID
13	0,333	0,3115	VALID
14	0,430	0,3115	VALID
15	0,615	0,3115	VALID
16	0,817	0,3115	VALID
17	0,658	0,3115	VALID

18	0,561	0,3115	VALID
19	0,540	0,3115	VALID
20	0,345	0,3115	VALID
21	0,733	0,3115	VALID
22	0,334	0,3115	VALID
23	0,398	0,3115	VALID
24	0,548	0,3115	VALID
25	0,330	0,3115	VALID
26	0,590	0,3115	VALID
27	0,323	0,3115	VALID
28	0,320	0,3115	VALID

Sumber: Data primer diolah

Tabel 6

hasil uji validitas kinerja guru

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Uji Validitas
1	0,351	0,3115	VALID
2	0,625	0,3115	VALID
3	0,426	0,3115	VALID
4	0,538	0,3115	VALID
5	0,385	0,3115	VALID
6	0,462	0,3115	VALID
7	0,690	0,3115	VALID
8	0,857	0,3115	VALID

9	0,471	0,3115	VALID
10	0,691	0,3115	VALID
11	0,538	0,3115	VALID
12	0,495	0,3115	VALID
13	0,517	0,3115	VALID
14	0,645	0,3115	VALID
15	0,828	0,3115	VALID
16	0,572	0,3115	VALID
17	0,643	0,3115	VALID
18	0,500	0,3115	VALID
19	0,470	0,3115	VALID
20	0,606	0,3115	VALID
21	0,886	0,3115	VALID
22	0,328	0,3115	VALID

Sumber: Data primer diolah 2019

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,3115, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Guru, sudah valid.⁶⁴

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) dengan demikian Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas pengukuran dan konsistensi internal ukuran.

1) Uji Reliabilitas kepemimpinan demokratis

Tabel 7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	28

2) Uji Reliabilitas kinerja guru

Tabel 8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	22

⁶⁴ Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, 2015, h.135

Ali Idris Soentoro menyatakan bahwa jika nilai $r_\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliabel. Jika uji reliabilitas dengan metodologi *Alpha Cronbach* (r_α) menunjukkan nilainya ($r_\alpha < 0,60$, maka dikatakan instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha kepemimpinan demokratis. (X) sebesar 0,728 dan kinerja guru (Y) sebesar 0,667 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.⁶⁵

2. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

a Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

⁶⁵ *Ibid.*,h.156

Tabel 9. Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07226058
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.082
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data diolah menggunakan *Spss16*, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data Gaya kepemimpinan demokratis (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Sollution 16.00 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * kepemimpinan demokratis	Between Groups	291.092	18	16.172	.723	.736
	Linearity	50.426	1	50.426	2.255	.164
	Deviation from Linearity	240.666	17	14.157	.633	.805
	Within Groups	223.667	10	22.367		
	Total	514.759	28			

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} = 0,633$, sedangkan $F_{tabel} = 4,21$ dan diperoleh nilai signifikansi = 0,805 lebih besar dari pada 0,05, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 dengan nilai $0,633 < 4,21$ menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical*

Product & Service Sollution 16.00.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output komputer dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	87.741	7.600		11.544	.000
Gaya_Kepemimpinan	.153	.089	.313	1.712	.805

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,313 dan konstanta sebesar 87.741. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 87.741 + 0,313X$. Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,313 poin pada konstanta 87.741. Dengan kata lain bahwa semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Fhitung = 0,633, sedangkan Ftabel = 4,21 dan diperoleh nilai signifikansi = 0,805 lebih besar dari pada 0,05, adapun kriteria Ha diterima jika $F_{hit} < F_{tab}$, H_o dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai $0,633 < 4,21$. Maka

untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung **diterima**, konsekuensi H_o ditolak.

Untuk menjawab rumusan masalah "Apakah gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung", untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.065	4.147

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,098. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,8%, dan sisanya sebesar 90,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah karena dengan adanya gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan dapat berjalan dengan baik

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan oleh kepala sekolah secara tertib dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tipe ini sedapat mungkin mengajak peran serta bawahan sehingga bawahan akan memiliki tanggung jawab yang besar. Sedangkan, kinerja guru adalah faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} = 0,633$, sedangkan $F_{tabel} = 4,21$ dan diperoleh nilai signifikansi = 0,805 lebih besar dari pada 0,05, adapun kriteria H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_o dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai $0,633 < 4,21$. Maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung **diterima**, konsekuensi H_o ditolak.

Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung adalah sebesar 9,8%, dan sisanya sebesar 90,2% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MIN 9 Bandar Lampung, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya pada penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki guru serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.

2. Saran Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Bagi Kepala Sekolah gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung mengandung pengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar kepala sekolah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang

positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi guru

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja guru tersebut harus didukung oleh penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan mata pelajaran yang diampu guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu sinn, Ahmad Ibrahim, 2008, *Manajemen Syariah: sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Anas Sudijono, 2011, *Pengantar Statistik Pendidikan*,. Jakarta : Rajawali Pers.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 1997, *Metodelogi penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Dapertemen Agama RI. *Al-Qur'an terjemah*, Bandung : CV.Diponegoro.
- Daryanto, 2011, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta : Gava Media.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*, cet. Ke-3
- Emha Dzia'ul Haq, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewan Bantul Yogyakarta*, skripsi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013
- E. Mulyasa, 2006, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, 2009, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hamzah B. Buno, 2007, *Frofesi Kepemimpinan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, 2008, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Heri Gunawan, 2012, *Pendidikan Karaher: Konsep dan Implementasi*, Bandung : Alfabeta.
- Ika Khairiyah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Kupang NTT*, Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

- Imam Wahyudi, 2012, *Panduan Lengkap Uji sertifikasi Guru*, Jakarta : Prestasi Pustakarya.
- Kartini Kartono, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- M. Ngalim Purwanto, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", dalam [http// www.Purwanto.Ngalim.blog.spot.com](http://www.Purwanto.Ngalim.blog.spot.com), dibuka tanggal 30 Desember 2018
- M. Sobri Sutikno, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Lombok : Holistica.
- Mamo & Triyo Supriyanto, 2008, *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung : Revika Aditama.
- Muslich, 2007, *Sertifikasi Guru menuju Profesionlisme Pendidik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- N.A. Ametembun, 2006, *Kepemimpinan Pendidikan Modern: Suatu Acuan Studi Eksploratif*, Bandung : Penerbit Sun.
- Oemar hamalik, 2006, *pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*, Jakarta : Bumi aksara.
- Redja Mudyahardjo, 2013, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Siti Khoiriyah, *Gaya kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Ustadz/Ustadzah dipondok pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta periode 2009-2011*, skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.
- Sudarwan Danim, 2005, *Menjadi Komunitas Pembelajaran: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, *prosedur penilaian secara pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Syukur, Fatah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka

Rizki Putra dan Program Pascasarjana IA1N Walisongo Semarang, Semarang.

Undang-undang RI No 14 tahun 2005, 2009, *Guru dan Dosen*, Jakarta : Sinar Grafika.

Usman Husaini, 2000, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara.

Uzer Usman, 2016, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, Jakarta : Rajawali Pres.

.

.

Lampiran 1

Wawancara terhadap Ibu Hj. Fakhah, S.Ag., M.M.Pd. selaku kepala madrasah di MIN 9 Bandar Lampung

1. Apakah guru mempunyai kewenangan untuk mengajukan solusi pemecahan masalah madrasah ?

Jawab : Iya, Guru diberikan untuk mengajukan solusi berupa ide untuk membangun madrasah kepada kawan-kawan semua (dewan guru dan staf) dan apabila tidak ada maka nanti akan dimusyawarahkan dengan kawan-kawan semua bagaimana baiknya.

2. Apakah guru diberikan tugas untuk memikirkan cara mengatasi masalah rendahnya hasil belajar ?

Jawab : iya tentu saja, setiap guru wajib untuk memikirkan cara untuk mengatasi permasalahan rendahnya hasil belajar karena tugas guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih untuk mendapatkan hasil terbaik untuk peserta didik.

3. Apakah guru memberikan contoh pokok bahasan pelajaran dengan contoh yang mudah dimengerti ?

Jawab : iya tentu, setiap guru wajib memberikan contoh pokok bahasan pelajaran dengan contoh yang mudah dimengerti agar memudahkan kepada para peserta didik saat memberikan pembelajaran dan mudah dimengerti.

4. Apakah jika ada yang belum dimengerti oleh siswa, maka guru memberikan kesempatan untuk bertanya dan guru akan memberikan penjelasan ?

Jawab : iya tentu saja, setiap guru wajib memberikan kesempatan untuk bertanya dan guru akan memberikan penjelasan, karena setiap peserta didik mempunyai daya pikir yang berbeda-beda sehingga peserta didik mendapatkan hasil yang sama rata dengan peserta didik lainnya serta ada kedekatan dengan guru sehingga memudahkan proses saat pembelajaran.

5. Sebelum memulai pelajaran guru terlebih dahulu mengingatkan siswa tentang materi kemarin ?

Jawab : iya tentu, sebelum memulai pembelajaran setiap guru wajib terlebih dahulu mengingatkan peserta didik tentang materi kemarin untuk mengetahui tingkat kepandaian peserta didik dan untuk melanjutkan materi pembelajaran selanjutnya.

Lampiran 2

Pedoman wawancara terhadap Bapak Hamid, S.Pd.I selaku WAKA. Kurikulum di MIN 9 Bandar Lampung

1. Bagaimana persepsi bapak tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah ?

Jawab : dilingkungan ini, kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu kepala madrasah memberikan kesempatan untuk para dewan guru dan staf mengeluarkan pendapatnya dan selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan.

2. Apakah bapak percaya bahwa kepala madrasah mampu membawa kemajuan madrasah ?

Jawab : tentu mampu, karena kepala madrasah mempunyai jiwa kepemimpinan yang sangat baik dan pemimpin sudah mempunyai program da sudah mempunyai program untuk memajukan madrasah

3. Menurut bapak apakah kepala madrasah mampu menumbuhkan kepercayaan kepada anda bahwa anda mampu menjalankan tugas ?

Jawab : tentu, karena sebelum pemimpin menunjukan sesuatu untuk ditempatkan dibidang-bidang tertentu pastinya dia sudah mempunyai penilaian dan keyakinan bahwa yang ditunjuk dan dipercaya itu punya kemampuan untuk mengemban amanah yang ditugaskan.

4. Apakah kepala madrasah mendorong anda untuk mengembangkan kretivitas ?

Jawab : tentu, apalagi kita disekolahkan, selaku guru yang artinya yang namanya evaluasi itu sudah pasti minimal sebulan sekali dituangkan dalam rapat rutin, dalam rapat rutin semua dibahas apa yang telah dilaksanakan mauoun yang akan datang serta apa kendalanya dan itu pasti.

5. Apakah peraturan yang berlaku di madrasah diputuskan sendiri oleh kepala madrasah ?

Jawab : untuk masalah peraturan tentunya ada sesuatu hal yang harus diputuskan bersama dan ada beberapa hal-hal tertentu yang tidak semuanya tau hanya beberapa pimpinan saja yang mengetahui.

Lampiran 3

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA GURU
DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Guru
MIN 9 Bandar Lampung
Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nina amelia

NPM : 1511030328

Asal : UIN Raden Intan Lampung

Dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktifitas Bapak/Ibu. Penelitian ini digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya.

Nina Amelia
NPM : 1511030328

KUESIONER PENELITIAN

A. Angket Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Guru Mata Pelajaran :

Petunjuk Pengisian

Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian **Kuesioner Penelitian**, yaitu dengan memberikan tanda **checklist** pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ibu .

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban, yaitu :

- SL** : Selalu
Sr : Sering
Kd : Kadang-Kadang
Jr : Jarang
TP : Tidak Pernah

N O	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
		TP	Jr	Kd	Sr	SL
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan Bapak/Ibu terlihat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan.					
2.	Pimpinan Bapak/Ibu mendengar pendapat dari bawahan.					
3.	Beban kerja sekolah menjadi tanggung jawab bersama.					
4.	Kepala madrasah lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu.					
5.	Kepala madrasah memiliki sifat yang ramah.					
6.	Pimpinan Bapak/Ibu menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya.					
7.	Kepala madrasah mau memberi kesempatan pada guru untuk					

	mengembangkan inisiatifnya.					
8.	Kepala madrasah mau memberi kesempatan pada guru untuk mengembangkan daya kreatifitasnya.					
9.	Kepala madrasah membagikan tanggung jawab secara bijaksana.					
10.	Kepala madrasah menganggap keberhasilan yang dicapai sebagai hasil dari kerja sama.					
11.	Kepala sekolah mau menerima kritik dari guru maupun kariawan lain dengan senang hati.					
12.	Kepala sekolah mau menerima saran dari guru maupun kariawan lain dengan senang hati.					
13.	Kepala madrasah mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang menyenangkan.					
14.	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru dan keryawan lainnya					
15.	Pimpinan membuat pegawai merasa aman berada di dekatnya.					
16.	Kepala madrasah memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya sebagai teman kerja.					
17.	Pimpinan Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan bawahan.					
18.	Kepala madrasah mempercayai guru, tetapi tetap melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang pengawas.					
19.	Pimpinan Bapak/Ibu turun langsung kelapangan untuk mengamati para bawahan.					
20.	Kepala madrasah selalu bersedia menolong guru dan karyawan lain dengan memberi petunjuk apabila diperlukan.					
21.	Kepala madrasah berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan bawahannya.					

B. Angket Variabel Y (Kinerja Guru)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pelajaran yang dipegang :

Petunjuk Pengisian

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berilah tanda **checklist** pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

SL = Selalu

Sr = Sering

Kd = Kadang-Kadang

Jr = Jarang

TP = Tidak Pernah

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya sampaikan terimakasih.

Daftar Pertanyaan :

NO	Indikator	Pertanyaan	TP	Jr	Kd	Sr	SL
1.	Menyusun rencana pembelajaran	1. Guru membuat RPP dengan baik dan benar					
2.	Melaksanakan pembelajaran	2. Guru melakukan pengabsenan sebelum pembelajaran dimulai 3. Guru menggunakan media pembelajaran ketika menyampaikan materi pembelajaran					
3.	Melaksanakan hubungan antar pribadi	4. Guru memberikan contoh yang baik dalam berbicara kepada peserta didiknya 5. Guru mendengarkan permasalahan peserta didiknya					

4.	Melaksanakan penilaian hasil belajar	6. Guru memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik 7. Guru memberikan test atau latihan setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau standar kompetensi					
5.	Melaksanakan program pengayaan	8. Guru mengidentifikasi kelebihan dan kemampuan peserta didiknya 9. Guru memberikan latihan pembelajaran pengayaan kepada peserta didik					
6.	Melaksanakan program remedial	10. Guru mengadakan program remedial kepada peserta didik yang mendapatkan nilai kecil 11. Guru memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar					





